

Neubeginn – aber wie? Kündigung als Chance wahrnehmen

Eine durch den Arbeitgeber initiierte Kündigung trifft Mitarbeitende oft völlig unvorbereitet. Einige fallen danach in einen Schock und Bewegungslosigkeit andere wiederum in Aktionismus. Dies geschieht häufig völlig ziellos; Hauptsache etwas bewegen und von der Wut und Trauer abwenden.

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist im ersten Moment eine schmerzliche Erfahrung. Mitarbeitende werden aus einem sicher geglaubten Umfeld herauskatapultiert und stehen vor einer oftmals ungewissen Situation. Der Verlust der Existenzgrundlage und die Angst vor der Zukunft führen zu Verunsicherung und Sprachlosigkeit. Fragen tauchen auf: Wie wird der nächste Job sein? Wie lange reichen meine Ersparnisse? Ich möchte mich auf keinen Fall beim RAV anmelden, die Scham ist zu gross. Wie sage ich es meinem Umfeld?

Obwohl wir es gewohnt sind, auf dem Weg zum Ziel zuerst danach zu fragen, was wir tun können, ist das Loslassen oft von noch grösserer Bedeutung. Indem wir etwas loslassen, wird mitunter Raum frei, Neues zu beginnen. Lebensprozesse, die keinen Abschluss finden, irritieren, beunruhigen uns und binden Kräfte, die wir für Neuanfänge benötigen. Dieses Beenden des Alten/Bewährten ist von immenser Wichtigkeit.

Jeder Neubeginn benötigt einen guten Abschluss des Alten.

Psychologische Beratung ist meist in der Zeit direkt nach einer erhaltenen Kündigung hilfreich. In der ersten Phase eines Trennungsprozesses werden Auffanggespräche geführt. Die Reflexion des Erlebten mit etwas Abstand zu betrachten, ist oft trostreich und ermutigend.

Mit der Beratung wird dem Betroffenen die Möglichkeit geboten, seinen Blickwinkel von den negativen Begleitumständen abzuwenden und in eine neue Richtung zu lenken. Das Geschehene wird so während des Prozesses oftmals als Chance wahrgenommen und der Betroffene kann sich zuversichtlich auf eine neue berufliche Ausrichtung fokussieren. Bei diesen Gesprächen spielen auch private Angelegenheiten eine Rolle. Wie ist der/die Betroffene privat aufgefangen? Ein konstruktiver Umgang mit der persönlichen Krise führt meist auf lange Sicht zu persönlichem und beruflichem Wachstum. Das Berufsleben kann mit einem Übungsfeld verglichen werden, auf dem gelernt wird. Rückschläge gehörten nun mal dazu. Eine Trennungsphase kann also durchaus eine Gelegenheit sein, innezuhalten und seinen Standort zu bestimmen. Jedes Aufhören enthält Elemente des Abschieds. Es können Gefühle wie Trauer, Angst, Ärger, Dankbarkeit, Wehmut oder auch Erleichterung aufkommen. Solche Abschiede sind dann wie das Tor zu einem Neuanfang. Denn: vor unseren Augen entfaltet sich das Leben, jeden Tag aufs Neue. Aus dem was war, entsteht das, was sein wird, was sein soll, was ist. Möglichkeiten zur Entwicklung warten darauf, dass wir sie nutzbar machen.

Wenn die Trennung unvermeidlich wurde, hilft prozess- und zielorientiertes Karrierecoaching auch Outplacement genannt.

Die ganzheitliche Transferbegleitung dient dazu, die anstehenden Schritte für alle Beteiligten so konstruktiv wie möglich zu bewältigen.

Ausgangssituation und Erwartungen sind bei jedem Klienten/jeder Klientin unterschiedlich, aber am Ende der Beratung sollten folgende Phasen berücksichtigt werden:

Phase 1: Analyse und Lösungsansätze	<ul style="list-style-type: none">• Begleitung und Reflexion der Trennungsphase• Abbau von Existenzängsten und Gesprächsblockaden• Eruiieren der negativen Emotionen und Erarbeitung eines angemessenen Umgangs mit inneren und äusseren Widerständen• Erarbeitung der beruflichen Ziele
Phase 2: Innehalten - Standortbestimmung	<ul style="list-style-type: none">• Stärken–Schwächen–Analyse, persönliche und berufliche Entwicklung, Potentiale entdecken• Analyse der Zielposition und Unternehmen• Selbstdarstellung, Lebenslaufgestaltung, Motivationsschreiben• Bewerbungsgesprächstraining: Simulation anhand des Lebenslaufes, des Motivationsschreibens und einer Stellenanzeige• Bewerbungsaktivitäten im offenen und verdeckten Arbeitsmarkt
Phase 3: Unterstützung und Optimierung	<ul style="list-style-type: none">• Begleitendes Coaching während allen Stufen des Bewerbungsprozesses• Aufbau einer positiven Grundeinstellung und Nachbereitung von Vorstellungsgesprächen
Phase 4: Begleitung in der Probezeit	<ul style="list-style-type: none">• Klärung systemischer Zusammenhänge im neuen Kollegenkreis• Verdeutlichung des aktuellen Rollenverständnisses• Coaching zur Festigung der eigenen Position im neuen Arbeitsumfeld bis zum Abschluss der Probezeit

Ein Coach hilft dem Unternehmen und dem Mitarbeitenden, die komplexe Situation zu meistern. Im persönlichen Dialog wird erreicht, dass der/die Mitarbeitende nicht den Boden unter den Füßen verliert. Mitarbeitende arbeiten die Veränderungssituation in Coachinggesprächen auf und verstehen sie als neue Chance.

Arbeitgeber sollten überdenken, ob sie neben dem klassischen Outplacement für Kader und Manager den Mitarbeitenden in Trennungssituationen einen internen oder externen Bewerbungsservice zur Seite stellen. Sorgfältig und konsistent gestaltete Bewerbungsunterlagen bestimmen den ersten Eindruck der Bewerbung und sind zunächst das stärkste Argument im Bewerbungsprozess. Diesen Ansatz sollten die Personalverantwortlichen stärken. Mit solchen Unterstützungsmassnahmen bei Trennungen zeigen Arbeitgeber nach innen und aussen Verantwortung, damit der Mitarbeitende leichter eine neue Aufgabe findet.

Das Unternehmen profitiert insofern, als dass sich der Imageschaden der Firma durch die Kündigung in der Regel in Grenzen hält. Nicht nur gekündigte Mitarbeitende, auch deren Familie und Freunde sowie Kunden des Unternehmens werden Signale nach aussen senden, dass die Trennungsprozesse im Unternehmen eine faire und sozialverträgliche Note haben. Darüber hinaus nehmen die verbleibenden Mitarbeitenden häufig positiv zur Kenntnis, dass das Unternehmen ihre gekündigten Kollegen optimal dabei unterstützt, rasch wieder eine neue Arbeit zu finden. Das verkleinert die eigenen Ängste, ebenfalls gekündigt zu werden, und Demotivation sowie Leistungsabfall halten sich in Grenzen.